

ACinfo



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 26^e jaar | Januari februari maart, 2011 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

JACQUES MICHIELS

EEN STRIJD AAN DE ZIJDE VAN DE KWETSBARE WERKKNEMERS

ACTIEPLAN

**Plaats maken
voor de vakbond
van morgen**

DEELTIJDSE WERKNEMERS

**Hoe zit het
met hun recht
op ziekteuitkeringen?**

ACinfo

In dit nummer

Gratis DVD: zie blz. 17!

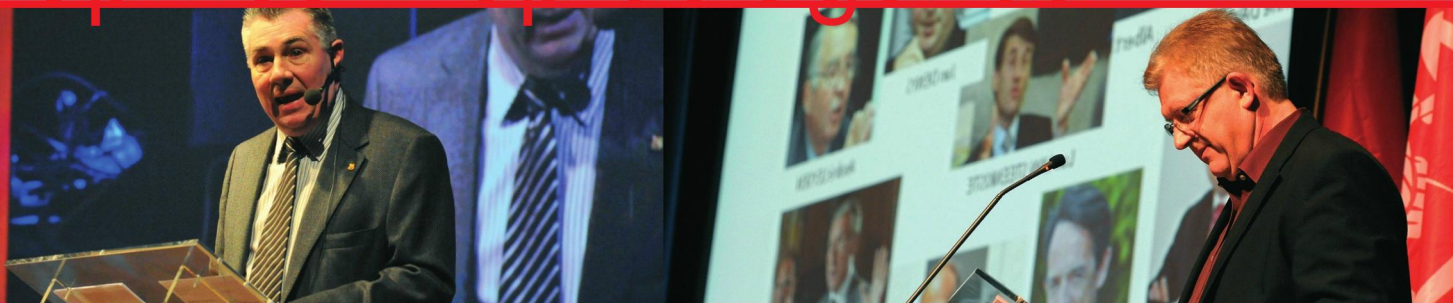
- 5** Jacques Michiels : “Een strijd aan de zijde van de kwetsbare werknemers”
- 8** Plaats maken voor de vakbond van morgen
- 10** Enn vijfde tijdscrediet: bijkomende prestaties toegelaten ?
- 11** De Europese ondernemingsraden
- 12** Een betere bescherming voor kappers
- 13** Deeltijdse werknemers: hoe zit het met hun recht op ziektevergoedingen?
- 14** Delegees in Cuba, Palestina en Mozambique
- 16** Kort nieuws
- 18** Web actualiteit
- 19** Win een weekend voor twee

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van:

Andrea Della Vecchia, Frank Jacobs, Nathalie De Geeter, Arnaud Dupuis, Kamiel Kelders, Edna Verheyen, Nathalie Honoré, Brigitte Cianci, Hans Christiaens, Eric Nemes, Régis Laublin, Paul Lootens, Philippe Vigneron, Koen Vanbrabandt et Antonina Fuca.

HET WOORD AAN ALAIN & PAUL

Wat nu niet lukt staat morgen opnieuw op de agenda



In december was er een buitengewoon congres. Vandaag zitten we volop in de tweejaarlijkse onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden. Ondertussen verliest het land tijd en geld aan een staatshervorming waar onze vakbond grote vraagtekens bij plaatst. Stof genoeg om van gedachten te wisselen met onze voorzitter, Alain Clauwaert. En, met een nieuwe algemene secretaris. Dat is nu Paul Lootens, die de fakkel overneemt van Jacques Michiels. We beginnen bij het buitengewoon congres, of noem het een tussentijds congres.

3
ACinfo

1 1. Buitengewoon congres

Alain Clauwaert: Inderdaad, geen statutair congres. We hebben wel gekeken of we koers houden met de resoluties van ons statutair congres van 2008. En dat doen we. We hebben de discussie over de werknemersstatuten in de goede richting geduwd door de klemtoon te leggen op het wegwerken van alle discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Het paritair comité 100 functioneert eindelijk en er is een eerste sectorakkoord tot stand gekomen. We zijn er voort blijven op hameren dat CAO 90 over prestatiegerichte bonussen grondig bijgespijkerd moet worden. We zorgen ervoor dat de gelijkheid tussen

man en vrouw aandacht krijgt in al onze eisenbundels. We blijven heel actief voor de uitzendkrachten. Er is een doorbraak voor de vergoeding van zwangere vrouwen die preventief moeten stoppen met werken. En ook ons voornemen om de internationale solidariteit verder uit te bouwen krijgt gestalte.

Op ons congres hebben we ook een actieplan vastgelegd om onze werking en structuren te verbeteren. Daar lees je meer over in een artikel verder in dit blad.

2. Sociale akkoorden

Het ging ook over het IPA. Waarschijnlijk moeilijk om daar hier iets over te zeggen, in een tijdschrift dat de actualiteit niet op de voet kan volgen.

Paul Lootens: Je kunt het ook anders bekijken. Wat ook de uitkomst van de IPA-onderhandelingen is, onze standpunten veranderen niet. Wat nu niet lukt, staat morgen opnieuw op de agenda, zoals Jacques Michiels zegt in een interview in dit nummer. Versta mij niet verkeerd, het is uitermate belangrijk dat er een IPA tot stand komt, voor de kleinste inkomens, voor de werknemers die geen syndicale vertegenwoordiging hebben. Voor hen zijn sociale verbeteringen alleen

3. Staatshervorming

Het is nog altijd onduidelijk waar het naartoe gaat met de regeringsvorming en de staatshervorming.

Alain Clauwaert: We zetten er grote vraagtekens bij. Het land verliest tijd en geld aan de aasgieren van de financiële markten. Twee jaar geleden schreeuwden alle staatsleiders het uit dat de banken en beurzen en ratingbureaus onder strikte controle moeten komen. Vandaag kunnen ze nog altijd grof geld verdienen door te pokeren met de staatsfinanciën van landen in moeilijkheden.

Er is niets tegen een staatshervorming die de bevoegdheden van de federale overheid en van de gewesten en gemeenschappen correct en

efficiënter verdeelt. Binnen het ABVV moeten we ons trouwens ernstig voorbereiden op die realiteit. Wat we niet kunnen accepteren, is dat de solidariteit onderuit wordt gehaald. We kunnen er zeker niet inkomen dat er bijvoorbeeld plannen zijn om de dienstencheques te regionaliseren. Het zal leiden tot loonconcurrentie, wat betekent dat werknemers in de dienstencheques ofwel slecht zullen betaald worden zoals nu al het geval is, ofwel nog slechter zullen betaald worden. Als een staatshervorming moet dienen om van de arbeidsmarkt een neoliberale vrijhandelsmarkt te maken, op zoek naar de laagst betaalde en slechtst beschermde werkrachten, dan zullen wij ons daartegen verzetten. We hebben de groene en socialistische partijen aan de onderhandelingstafel opgeroepen om de dienstencheques federaal te houden.

Paul Lootens: De grond van het probleem is dat de N-VA een hard liberaal programma verdedigt, gedictieerd door de Vlaamse werkgeversfederatie VOKA. Achter het splitsingsscenario van de partij gaan plannen schuil om lonen naar beneden te halen, om sociale uitkeringen af te bouwen, om openbare diensten af te slanken. We zullen er hard moeten voor oppassen dat de crisisfactuur die de banken handig hebben doorspeeld naar de gemeenschap niet betaald zal moeten worden door de werknemers, de werklozen, de gepensioneerden.

4. Een nieuwe algemeen secretaris

4

Nog een vraagje voor Paul. Je bent nu algemeen secretaris, in opvolging van Jacques Michiels die met pensioen is gegaan. Wat zijn je intenties?

Paul Lootens: Eerst toch wel zeggen dat we Jacques heel dankbaar zijn. Hij is een syndicalist die interprofessioneel en internationaal denkt, met een brede socialistische maatschappijvisie, en dat is van grote betekenis geweest voor onze centrale en voor het hele ABVV. We wensen hem goede vaart. Mijn intenties bestaan erin zijn werk voort te zetten. Voor mij zijn gezondheid en welzijn op het werk heel belangrijk. Ik vind dat we hard moeten vechten voor onze syndicale vrijheden. Ik vind ook dat de vakbond alerter moet worden, efficiënter in de dienstverlening, strijdbaar en ook jonger. Maar daarmee zeg ik gewoon wat we allemaal willen bij de Algemene Centrale van het ABVV. En daar ga ik mij voor inzetten. Daarvoor dient een algemeen secretaris. ■

Nieuw gezicht bij het federale secretariaat

Jacques Michiels met pensioen, Paul Lootens niet langer federaal secretaris maar nu algemeen secretaris. Dus stond er een plaats open in het federale secretariaat. Die wordt nu ingenomen door Brahim Hilami, tot voor kort actief bij de Algemene Centrale in Luik. Wij wensen hem veel succes. Hoe ziet het federaal secretariaat er nu eigenlijk uit? Wie doet wat? Op onze middenbladzijde vind je er alles over, in woord en beeld.

JACQUES MICHIELS OVER ZIJN WERK EN ZIJN VAKBOND

Een strijd aan de zijde van kwetsbare werknemers

Jacques Michiels is met brugpensioen gegaan. Hij heeft er een lange loopbaan bij het ABVV op zitten. Vanaf 1980 bij het ABVV in Namen. Vanaf 1987 bij de Algemene Centrale, eerst als vormingswerker, vervolgens als hoofd van de studiedienst, dan als federaal secretaris, en uiteindelijk, de laatste 6 jaar, als algemeen secretaris. Het valt op dat zijn vakbondswerk hem altijd aan de zijde heeft gebracht van werknemers die in een zwakke krachtsverhouding stonden: de werklozen, de uitzendkrachten, de werknemers uit de beschutte werkplaatsen. Hij heeft daar ook heel uitgesproken meningen over. Ook over de manier waarop de vakbond anders en beter kan functioneren. Het grote afscheidsinterview.

Jacques Michiels: Toen ik begon bij het FGVB in Namen in 1980 was ik vooral actief in de werklozenwerking, als animator. Er waren toen heel actieve werklozencomités in Wallonië. Er was ook een werklozencommissie en ik was trouwens de eerste vertegenwoordiger daarvan in de Waalse intergewestelijke. We voerden goed georganiseerde acties. Daarmee bekwamen we de afschaffing van het dagelijkse stempelsysteem. Maar we kwamen ook op tegen de afhouding van 10% van de werkloosheidsuitkering. En ook toen al vochten we tegen de uitsluiting van werklozen.

Vandaag werkt het helemaal anders.

Jacques Michiels: Als het over mobilisatie gaat ja, en dat is jammer. Maar anderzijds worden werklozen vandaag veel beter verdedigd in geschillen met de RVA.

Je bent ook heel actief geweest in de sector van de beschutte werkplaatsen.

Jacques Michiels: Ik ben woordvoerder geweest van die sector vanaf het moment dat ik federaal secretaris werd van de Algemene Centrale. We bonden de strijd aan voor de invoering van

het minimumloon, want alleen de werknemers van de beschutte werkplaatsen hadden daar geen recht op. Ze verdienden twee keer niks, 70 Belgische frank per uur (1,73 euro) terwijl het minimumloon toen op 243 frank lag (6,02 euro). Het heeft drie jaar in beslag genomen voor we er geraakten. De patroons schreeuwden het uit dat dit de dood van de sector zou zijn. Maar wij zijn de nodige subsidies gaan zoeken om de verhoging te financieren. We moesten daarvoor 7 verschillende bevoegde ministers over de brug krijgen. De zaak is toen voor mekaar gekomen met de steun Magda De Galan, die toen socialistisch minister van sociale zaken was.

De militanten en de werknemers hebben toen echt een voorbeeldige strijd gevoerd. Er was een stevige mobilisatie, met betogingen en fakkeltochten, zelfs met een bezetting van de kantoren van de Nationale Arbeidsraad.

Daarna slaagden we erin een fonds voor bestaanszekerheid op te richten voor de beschutte werkplaatsen. Er kwam een bijkomende werkloosheidsvergoeding. en de carenzdag werd afgeschaft.





De carenzdag is voor jou altijd een doorn in het oog geweest.

Jacques Michiels: Het is totaal onaanvaardbaar dat de eerste ziektedag van een arbeider onbetaald blijft. Ik heb daar met de werkgevers de grootste scheldpartijen over gehad, vooral toen ik in de bewakingssector actief was. Naast de loonsverhogingen, is het een van mijn taken geweest de veiligheid van de bewakers en de waardetransporteurs te verbeteren. Ik heb mij ook verzet tegen een toenemende privatisering van veiligheidsopdrachten die de overheid moet verzekeren. De privatisering van het gevangeniswezen bijvoorbeeld zou er alleen toe leiden dat er minder bewakers worden tewerkgesteld en dat de openbare veiligheid er dus op achteruit gaat. Beeld je even in dat Dutroux destijds ontsnapt was uit de handen van privébewakers, welke politicus ging daar dan de verantwoordelijkheid voor nemen? Wat natuurlijk ook blijft zijn de brutale overvallen op waardetransporten, nu al weer een aantal jaren geleden. We hebben toch een hele reeks beveiligingsmaatregelen voor de waardevervoerders kunnen tot stand brengen. Denk maar aan de plofkoffers.

Je zult wel vooral bekend blijven als de vakbondsleider van de uitzendsector.

Jacques Michiels: Op tien jaar tijd is zeer veel werk verzet en daar ben ik erg blij om. Er moest eerst gezorgd

worden voor goede overlegstructuren. Dat was de eerste stap. We hebben geëist dat er ernstige sociale onderhandelingen met de werkgevers kwamen, want die waren er niet in het paritair comité. We hebben de vakcommissie nieuw leven ingeblazen en er werd een Coördinatie Interim opgericht waarin alle vakcentrales van het ABVV samenwerken. Er moest ook aan ons imago gesleuteld worden. De uitzendkrachten moesten ervan overtuigd worden dat onze vakbondsactie niet tegen hen is gericht, maar tegen het uitzendwerk zelf. En dan kwam het erop aan informatie te verschaffen, aan de uitzendkrachten, maar ook aan de vakbondsdelegees, want die moet je meekrijgen om de rechten van uitzendkrachten te verdedigen. Het heeft er ons toe gebracht elk jaar een actiedag voor de rechten van uitzendkrachten te organiseren, met de interimkrant. Ondertussen is dit een jaarlijks rendez-vous geworden voor alle afdelingen, zowel in het noorden als in het zuiden van ons land.

Ik heb altijd het idee bestreden dat uitzendwerk arbeidsplaatsen creëert, zoals de werkgevers willen doen geloven. Dat is niet zo, de uitzendsector is een schakel tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar zorgt zelf niet voor nieuwe werkgelegenheid. Dat er vraag is naar werkkrachten om korte opdrachten in te vullen, daar kun je inkomen, en zelfs ook dat je ergens begint met een uitzendwerk. Maar maanden en zelfs

jaren lang interimwerk doen, ik begrijp niet dat er vakbondsdelegaties zijn die dat in hun bedrijf aanvaarden. Als delegatie moet je zelf een strategie uitwerken die vaste aanwervingen bevordert. Anders kom je er niet. Als je bijvoorbeeld langs de ene kant overuren afremt en je aan de andere de uitzendcontracten ziet toenemen, jaag je de flexibiliteit de ene deur uit en laat je ze terug binnen langs de andere deur. Uiteindelijk gaat het erom een halt toe te roepen aan de toenemende flexibiliteit en onzekerheid op de arbeidsmarkt.

Niettemin, voor de uitzendkrachten zijn er ondertussen toch een reeks pijnpunten uitgeklaard.

Jacques Michiels: Er is zeker vooruitgang geboekt, zeker als het gaat over de eindejaarspremie. Loon- en arbeidsvoorwaarden worden niet meer zo gemakkelijk in de wind geslagen. Maar we zitten toch nog altijd met die eendagscontracten, niet alleen menselijk maar ook wettelijk zijn die gewoon onaanvaardbaar. En we moeten de discriminaties bij aanwerving blijven aanklagen. Bedrijven die uitzendkrachten zoeken maken er zich schuldig aan, maar de uitzendkantoren zijn vaak ook veel te meegaand, in naam van het heilige idee dat de klant koning is.

Het blijft toch moeilijk. Bij de uitzendkrachten heb je geen delegees. Hoe kun je die mensen syndicaal organiseren?

Jacques Michiels: Je zit inderdaad met een groep geïsoleerde mensen



die je als vakbond moeilijk bereikt. Ik blijf ervan dromen uitzendkrachten bijeen te brengen voor collectieve actie. Als we de werkzoekenden in comités hebben kunnen verenigen, moet dat ook kunnen met uitzendkrachten. Een aantal gewestelijke afdelingen ondernamen trouwens al eerste pogingen.

Als men je vraagt drie prioriteiten te noemen waar het ABVV werk van moet maken, wat staat er dan op je lijstje?

Jacques Michiels: Dan denk ik in de eerste plaats dat we de representativiteit in onze vakbond beter moeten organiseren. Daar is een probleem mee. We moeten zoeken naar een bredere vertegenwoordiging en een bredere raadpleging van onze basis. Er moeten meer mensen betrokken worden bij onze besluitvorming. Als tweede prioriteit zie ik de nood om vlotter in te spelen op de evoluties op de arbeidsmarkt. Onze vakbond heeft de grootste moeite om zich aan te passen aan nieuwe situaties, zoals de versnippering van werknemers op werven, of de groeiende diensteneconomie. We moeten daar gepaste structuren voor uitdokteren. Het netwerksyndicalisme is daar goed voor, maar het blijkt tot moeilijk om het op poten te zetten. En als derde punt vind ik dat opleiding en informatie voorrang moeten blijven krijgen. Voor onze militanten zou er opnieuw interprofessionele vorming op touw moeten worden gezet. Vakbondsmilitanten moeten sociaal en maatschappelijk veel breder kunnen kijken. Zij zijn niet alleen

bedrijfsdelegee, zij hebben ook een rol in het politieke leven.

Voor jou is dat ook van belang op het internationale toneel. De solidariteit met het Palestijnse volk bijvoorbeeld.

Jacques Michiels: Als syndicalist kun je toch niet onbewogen blijven als een staat die de erkenning geniet van de Verenigde Naties, geen recht krijgt op een eigen land. De Israëlische staat voert een meedogenloze bezettingspolitiek en wat mij daarbij vooral tegen de borst stoot is dat Europa daar niets tegen onderneemt. Laat het duidelijk zijn, ik wijs niet met de vinger naar het Joodse volk, maar naar een staat die met zijn opeenvolgende regeringen het Palestijnse volk onderdrukt. Ik ben vooral blij dat we er nu in slagen om vakbondsdelegees naar ginder te sturen. Zij kunnen er vaststellen in welke onmogelijke omstandigheden Palestijnse arbeiders leven en werken en daar bij ons getuigenis over afleggen. De Palestijnse kwestie mag geen zaak zijn van intellectuelen en politici alleen, nu zorgen we ook voor een contact van mens tot mens. Op het Russell-tribunaal over Palestina heb ik kennis gemaakt met Stéphane Hessel, een 93 jarige Franse oud-verzetsstrijder en diplomaat. Die man heeft een diepe indruk op mij gemaakt. In zijn succesrijke boekje met de titel 'Indignez-vous!', doet hij een oproep om opnieuw verontwaardiging te laten zien. Ik vind dat inderdaad een belangrijke boodschap.

Over solidariteit gesproken, mensen hebben daar geen zin meer in, hoor je wel meer zeggen.

Jacques Michiels: Ik ben daar niet zo pessimistisch over. Je moet zeker niet denken dat het vroeger zoveel beter was dan vandaag. Weet je, men is altijd geneigd om de geschiedenis mooier voor te stellen dan ze eigenlijk was. Maar het was in het verleden ook niet evident om grote stakingen en sociale bewegingen op gang te brengen. Als dat nodig is maak je mensen vandaag nog altijd warm voor solidariteit. Met duidelijke objectieven kun je ze nog altijd mobiliseren.

Wat heeft je in het vakbondswerk de grootste voldoening gegeven, en wat onthou je als grootste ontgoocheling?

Jacques Michiels: DDe grootste voldoening heb ik gekend de avond dat ik het akkoord heb ondertekend voor de invoering van het minimumloon in de beschutte werkplaatsen. Maar wat moet ik zeggen over de grootste ontgoocheling? Er zijn natuurlijk de keren geweest dat een sociaal akkoord niet tot een goed einde kwam. We hebben bij de vakbond de slechte gewoonte te blijven doorjammeren over zaken die we niet voor mekaar krijgen. Dat is verkeerd. Want mislukkingen gaan voorbij, ik geloof in de continuïteit van de vakbondsactie. Sociale verbeteringen worden stapsgewijs opgebouwd, wat vandaag niet lukt staat morgen opnieuw op de agenda. ■

ACTIEPLAN ZOEKT NIEUWE STRUCTUREN

Plaats maken voor de vakbond van morgen

In 2009 vierde de Algemene Centrale van het ABVV haar 100ste verjaardag, een uitgelezen moment om een groot debat te organiseren over de toekomst van de vakbond. Er werden ideeën bijeengebracht in een boek en er werden grote debatten georganiseerd met de militanten in de afdelingen. Wat daaruit is gekomen werd gebruikt om onze toekomst uit te tekenen. Standpunten en suggesties van de basis hebben gediend om een actieplan uit te dokteren. We overlopen de grote lijnen van dit project dat uitvoerig werd besproken tijdens het buitengewoon congres.

8

ACinfo

Als we in de huidige politieke context een vakbond willen zijn die de rechten van actieve en niet-actieve werknemers voort verdedigt en die ook vooruitgang boekt, moeten er nieuwe structuren komen.

Specialisten aan het werk

Door ons syndicaal werk zijn we specialisten geworden in welbepaalde domeinen. Dat geldt in eerste instantie voor het welzijn op het werk, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten. Maar we zijn ook zeer goed thuis op andere terreinen: de flexicurity en de interim, de dienstencheques, de vakbondsvrijheden, de Palestijnse bevrijdingsstrijd, of ook nog de verlaging van patronale bijdragen en de fiscale voordelen aan ondernemingen. Alleen volstaat het niet om specialist te zijn, je moet ook erkend en herkend worden als specialist, gehoord, en geducht als het moet. Dat kan alleen als je die kennis ook uitdraagt, als je die uitwisselt met de vakbondsleden, met

de werknemers en met de media.

De Algemene Centrale van het ABVV verzet zeer veel werk in domeinen die op alle sectoren of toch op een aantal ervan slaan. Daarom is het belangrijk interprofessioneel te denken en te handelen. Gemeenschappelijke domeinen moeten door de sectoren ook gemeenschappelijk worden aangepakt. Langs de andere kant is het ook noodzakelijk dat gespecialiseerde kennis die op federaal niveau wordt bijeengegaard, voortdurend aangevuld wordt met de terreinervaringen van de gewestelijke afdelingen. Er is dus uitwisseling en samenwerking nodig tussen alle niveaus.

Dat idee zal in de praktijk worden gebracht met een gemeenschappelijke campagne over werklust, in het vooruitzicht van de sociale verkiezingen van 2012.

De arbeidsmarkt verandert, onze strategie ook

De tijden veranderen. De diensten-sector wint steeds meer aan belang. Ons vakbondswerk moet daar op inspelen. In de industriële sectoren doen zich ook nieuwe situaties voor. Denk maar aan de recente ontwikkelingen in het PC100, of de sterke groei van kmo's, of de toename van het uitzendwerk in alle sectoren.

Er is ook het verschijnsel dat werknemers steeds meer geïsoleerd of in heel kleine groepjes werken, met vaak verschillende werktijden, en vaak ook verschillende statuten of verschillende werkgevers. Netwerksyndicalisme is hier zeer belangrijk, maar om dat te ontplooiën heb je een goed uitgekende strategie nodig die voor een aangepaste communicatie zorgt en voor een goede opleiding van de delegees.



De syndicale vorming

Geregeld komt de opmerking terug dat heel wat militanten onvoldoende onderlegd zijn in brede interprofessionele materies, zoals de sociale zekerheid. Om dat te verhelpen zullen de vormingsdiensten hun programma's en methodes bijwerken.

Maar er stelt zich nog een andere moeilijkheid : er worden steeds meer opleidingen georganiseerd voor delegees terwijl werkgevers het steeds moeilijker maken om die opleidingen te volgen.

Anders functioneren

Als we de discriminaties tussen arbeiders en bedienden willen zien verdwijnen, dan moeten we ook onze structuren daarop afstemmen. Dat veronderstelt meer interprofessioneel denken en werken. Weer eens gaat het erover het netwerksyndicalisme in de sectoren tot stand te brengen. Maar er is ook een betere samenwerking nodig tussen de vakcentrales op gewestelijk en op federaal niveau. Dat geldt zeker voor de sociale verkiezingen. Een goede leerschool op dit gebied is

de geslaagde samenwerking in de uitzendsector.

De werknemers moeten meer inspraak krijgen en beter betrokken worden bij de syndicale actie. Meer contact met de basis en een pedagogische ingesteldheid dringen zich op. Slechts een minderheid van onze leden kan terugvallen op delegees of militanten. Hoe kun je dan de meerderheid aanspreken en in beweging krijgen? We moeten de effectieve basisdemocratie opnieuw uitvinden, ook in onze vakbond.

De communicatie

Communicatie is van het allergrootste belang. Iedereen weet dat bij de Algemene Centrale, en op enkele jaren tijd is er heel veel veranderd. Maar we zijn er nog niet, er is nog veel plaats voor verbetering. Zo moet De Nieuwe Werker dringend een grondige beurt krijgen. Het zou een magazine van het ABVV moeten worden, aantrekkelijk, vlot leesbaar, kortom, echt afgestemd op ons groot ledenpubliek. Ook daarvoor is betere samenwerking tussen alle onderdelen van het ABVV nodig. Er moet een gemeenschappelijke redactie komen. De goede ervaringen met de

uitzendkrant Interimzone strekken weer eens tot voorbeeld.

Uiteraard moet er nog altijd met drukwerk worden gecommuniceerd. Maar er moet ook oog zijn voor de nieuwe media, internet, maar ook elektronische mail, Youtube of Facebook. Zij moeten voluit, maar vooral ook oordeelkundig aangewend worden.

Zoals je kunt merken, er is geen tekort aan objectieven en ambities. Dit actieplan is een aanzet om onze organisatie dichter bij de dagelijkse realiteit van de delegees te brengen.

EEN VIJFDE TIJDSKREDIET

Bijkomende prestaties toegelaten ?

Soms gebeurt het dat werkgevers erop aandringen dat werknemers in 1/5de tijdscrediet bijkomende uren presteren. Is dit toegelaten? Zo ja, in welke mate en onder welke voorwaarden? Hoe zal de RVA reageren?

Volgens de geest van de wetgeving zijn de werknemers in tijdscrediet ertoe verplicht de tewerkstellingsbreuk na te leven die voortvloeit uit de vermindering van hun prestaties. Dit betekent dat de prestaties van de werknemer in 1/5de tijdscrediet, effectief 80% van de voltijdse tewerkstelling in het bedrijf moeten bedragen. Een vermindering van de prestaties mag er immers niet toe leiden dat men meer presteert dan de gekozen tewerkstellingsbreuk.

tewerkstelling (d.w.z. in geval van 1/5de tijdscrediet, 80 % van de voltijdse tewerkstelling in het bedrijf) dient er bovendien inhaalarust te worden toegekend aan de werknemer in het referetrimester, behoudens afwijkende CAO of arbeidsreglement waarbij deze referentieperiode wordt uitgebreid. Het referetrimester is het trimester dat in aanmerking moet worden genomen door de werkgever voor de RSZ-aangifte.

En de RVA ?

De onderbrekingsuitkering heeft tot doel de onderbroken 1/5de tijd te compenseren. De werknemer in 1/5de tijdscrediet die bijkomende uren presteert bovenop 80% van zijn normale voltijdse prestaties, loopt het risico om zijn tijdscrediet-uitkeringen van de RVA te verliezen indien deze uren buitensporig blijken te zijn en niet worden ingehaald via inhaalarust. Meer informatie bij je afdeling ■

Bijkomende uren onder voorwaarden

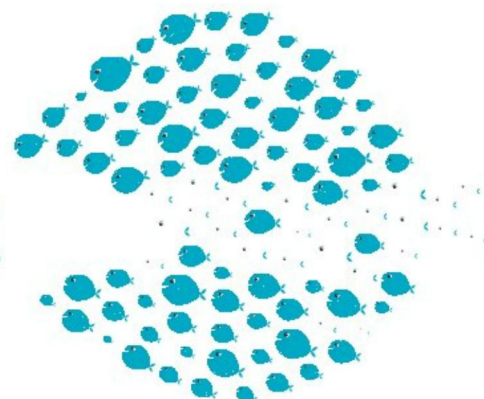
Aangezien deze werknemers in 1/5de tijdscrediet worden beschouwd als deeltijdse werknemers, hebben zij wel het recht om bijkomende uren te presteren op voorwaarde dat de vigerende reglementering wordt nageleefd. Ter herinnering, bijkomende uren zijn uren die gepresteerd worden bovenop de conventionele arbeidsduur van deeltijdse werknemers zonder evenwel de normale arbeidsduur vastgelegd bij wet of CAO te overschrijden.

Als er bijkomende uren worden gepresteerd, dan moet dat occasioneel gebeuren. Opdat het geheel van gepresteerde uren gelijk zou zijn aan een deeltijdse



DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

In verschillende talen, maar met éénzelfde stem



Naar jaarlijkse gewoonte werd er vorige herfst opnieuw een seminarie georganiseerd over Europese ondernemingsraden (EOR). Het zijn organen van het aller grootste belang, nu multinationals heer en meester willen zijn. Want veel meer dan een productiemiddel zijn de werknemers in hun ogen niet. Dit jaar kregen de deelnemers aan het seminarie getuigenissen te horen van Rudy Kennes, hoofddelegee van ABVV-Metaal bij Opel Antwerpen, maar ook van de delegees van ABVV-Voeding en BBTK bij ABInbev.

Er werd een antwoord gezocht op de vraag hoe delegees individueel en als groep beter kunnen functioneren in een EOR, met meer kennis van zaken op het vlak van syndicale rechten, communicatie, informatica, beheersing van het Engels en zeker ook het gebruik van de financiële en economische informatie. Kortom, de aandacht ging naar basisvaardigheden die je nodig hebt om in een Europees netwerk actief te zijn.

Het belang van vertrouwensrelaties

Rudy Kennes van ABVV-Metaal kwam getuigen over zijn ervaring met de EOR op dezelfde dag dat de sluiting van de Antwerpse vestiging werd bekendgemaakt. Voor hem heeft de EOR het verschil gemaakt in deze hele zaak. De werknemers van alle

sites konden worden gemobiliseerd langs die weg. In de EOR vindt Rudy vooral de communicatie essentieel. Ook al is er vaak het taalprobleem. Daarover zegt hij: "Voor mezelf is dat geen probleem omdat ik goed in talen ben. Buiten de officiële vergaderingen, als er geen tolken zijn, vraagt men mij geregeld om te vertalen. Ik heb daar natuurlijk een sterke troef in handen, want zoals iedereen weet, belangrijke beslissingen vallen niet tijdens vergaderingen, maar ervoor of erna". Rudy wijst ook op soms grote cultuurverschillen. "Bij Opel zitten 12 landen rond de tafel, 12 talen en 12 verschillende gebruiken en gewoonten. Je moet mekaar dus leren kennen, anders begrijp je nooit waarom in andere landen gekozen wordt voor andere strategieën." Hoe dan ook, voor Rudy kan een EOR maar goed werken als je eerst een

stevige vertrouwensrelatie uitbouwt. Michel Grommen is delegee bij ABInbev en hij vindt de EOR een formidabel instrument. "Toen we bij ons het werk neerlegden wilde de directie de productie naar andere oorden verhuizen. Onze vakbondsmaten in andere landen hebben het verhinderd, zodat onze actie zijn effect bleef houden." Werken in een EOR levert steeds betere resultaten op. Jaar na jaar zie je de zaken vooruitgaan. En dat is broodnodig, EOR-leden en vertegenwoordigers uit sectoren moeten op Europese schaal bijeengebracht worden om een gezamenlijke industriële politiek uit te werken en om een sociale dialoog tot stand te brengen die beantwoordt aan de verwachtingen van werknemers en werkgevers. ■

Samen met het EVV tegen soberheid

Samen met het EVV voeren we campagne tegen soberheid, maar voor een ecosolidair groeiplan, voor tewerkstelling en voor de harmonisering van de fiscaliteit. De betogingen die in december

werden georganiseerd, hebben het mogelijk gemaakt om te mobiliseren in alle Europese landen, in Tsjechië, Griekenland, Spanje, Ierland en bij ons. Er kan geen sprake zijn van een Europees economisch beleid zonder dat er wordt geluisterd naar de sociale gesprekspartners. Er moet een systeem van minimumlonen

tot stand gebracht worden om de sociale dumping tegen te gaan. Dat moet gebeuren op basis van vergelijkbare criteria. Tot slot vragen we een "Europees solidariteitspact voor de energie" en een Europees energieagentschap dat de markt moet reguleren en controleren.



VERKLARING VAN DRESDEN

Een betere bescherming voor kappers

De Europese vakbonden en werkgevers van de kapperssector hebben elkaar in september jl. ontmoet in Duitsland om samen de verklaring van "Dresden" op te maken en te ondertekenen. Dit akkoord betreffende de gezondheid van de werknemers in de sector kadert in een ruim Europees project « veiligheid en gezondheid » dat de naam « SAFEHAIR » kreeg. Dit project heeft tot doel methodes te vinden om de gezondheid en veiligheid in het kappersberoep te verbeteren.

12

ACinfo

Met deze verklaring van "Dresden" zijn de Europese sociale partners, met name UNI Europa Hair & Beauty en Coiffure EU, de verbintenis aangegaan om op nationaal vlak alles in het werk te stellen voor een betere bescherming van de kappers tegen huidziekten. Concreet gesproken zal men zorgen voor betere vorming en informatie over de risico's van het gebruik van cosmetische producten en haarverven alsook een betere toepassing van de individuele beschermingsmiddelen aanmoedigen.

Schadelijke producten voor de kappers

Shampoos, haarverven, lotions, ontkleuringproducten: kapsters en kappers werken de hele dag door met tal van chemische producten. Het voortdurende gebruik van die producten tast geleidelijk de weerstand van de huid aan en kan irritaties en allergieën veroorzaken. Een enquête uit Frankrijk heeft aangetoond dat 41% van de werknemers in de kapsalons last heeft van huidaandoeningen ¹. Een kapper op vier lijdt aan een huidziekte

1. Amodeo, M en al. 2004, « La coiffure: une enquête de terrain en Côte-d'Or », Documents pour le Médecin du Travail (De kapperssector: een enquête in de Côte-d'Or », Documenten t.b.v. de arbeidsgeneesheer), INRS, nr. 99, 3de trimester 2004

aan de handen zoals bijv. eczeem of irritatieve dermatitis. Bij de vrouwen is 20% van de astmagevallen te wijten aan de werkomstandigheden in de kapperssector.

Deze situatie is nochtans niet onoverkomelijk voor de kapsters en kappers. Elementaire voorzorgsmaatregelen, op voorwaarde dat ze overal en altijd worden toegepast, zouden kunnen verhinderen dat onze werknemers, wier knowhow een vaste waarde vormt voor de sector, hun beroep moeten stopzetten om gezondheidsredenen, en meer bepaald wegens beroepsziekten.

Geen aandacht voor vakmensen in de Europese richtlijn

De gemeenschappelijke verbintenis die in de verklaring van « Dresden » wordt aangegaan, bewijst dat de sociale partners van de sector alles in het werk willen stellen om de gezondheid van de werknemers beter te beschermen ondanks een eerder ongunstige wettelijke context. Inderdaad, de Europese richtlijn over cosmetische producten, die onlangs herzien werd, verplicht niet tot een

evaluatie van de veiligheid van de producten en hun bestanddelen bij een professioneel gebruik door kappers. De wetgeving beoogt enkel de bescherming van de gezondheid van de consumenten en besteedt slechts onrechtstreeks aandacht aan de blootstelling van de kappers aan deze stoffen. Ondanks de druk van de vakbonden houdt de nieuwe tekst, in september 2010 goedgekeurd door het parlement en de Europese Raad, helemaal geen rekening met het chronisch karakter van de beroepsmatige blootstelling aan cosmetische producten.

De Algemene Centrale, die ook vertegenwoordigd was bij de ondertekening van de verklaring van « Dresden », heeft de gezondheid van de werknemers uit deze sector altijd als prioritair beschouwd. Zo pleiten wij ervoor dat alle werknemers van de sector jaarlijks een verplicht medisch onderzoek ondergaan bij de arbeidsgeneesheer. De Algemene Centrale zal, samen met de Europese vakorganisaties, blijven ijveren voor een Europese wetgeving die aandacht schenkt aan de specifieke risico's voor vakmensen uit de kapperssector. ■



DEELTIJDSE WERKNEMERS

Hoe zit het met hun recht op ziekteuitkeringen?

Het is weinig bekend maar de deeltijdse werknemers hebben bij ziekte niet automatisch recht op uitkeringen. Ze moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Uitkeringen door de ziekte- en invaliditeitsverzekering zijn voor de deeltijdse werknemer afhankelijk van die twee voorwaarden.

Voldoende dagen tellen

De werknemer moet bewijzen dat hij gedurende een periode van 6 maanden beschouwd worden als wachttijd, een voldoende aantal werkdagen of dagen gelijkgesteld aan arbeidsdagen heeft gepresteerd. Tijdens voornoemde periode moet hij minstens 120 dagen of 400 arbeidsuren rechtvaardigen. De inactiviteitsperiodes wegens arbeidsongeval, beroepsziekte, jaarlijkse vakantie worden meegerekend.

Voldoende bijdragen hebben betaald

De werknemer dient eveneens aan te tonen dat de nodige bijdragen werden betaald voor de sector uitkeringen van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering gedurende deze wachttijd. Het bewijs daarvan levert hij via het afgeven aan zijn

mutualiteit van een « bijdragebon Ziekte- en invaliditeitsverzekering» waaruit blijkt dat hij onderworpen is aan de sector “uitkeringen” en dat de gevraagde minimumwaarde werd bereikt.

Uit wat voorafgaat, blijkt dat het voor de deeltijdse werknemer niet eenvoudig is om te bewijzen dat hij het vereiste minimum arbeidsdagen telt. Er kunnen aldus discriminaties ontstaan. Dit verklaart de lichte « versoepeling » waarin de wetgeving voorziet. De wachttijd van 6 maanden kan verlengd worden tot maximum 18 maanden wanneer het voor de werknemer wegens zijn arbeidsstelsel onmogelijk is een wachttijd te doorlopen binnen 6 maanden.

Behoud van het recht na de wachttijd

Het beëindigen van de wachttijd betekent niet voor de werknemer het definitief verwerven van het voornoemde recht. Zodra de wachttijd voorlopen is, heeft de werknemer het recht op de

uitkeringen verworven tot het einde van het kalenderkwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de wachttijd is afgelopen. Dit betekent bv. dat als de wachttijd van een werknemer op 20 november 2010 afloopt, hij een recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verwerft tot 30 maart 2011. Dat wil dus zeggen dat deze werknemer zonder bijkomende voorwaarden een uitkering krijgt wanneer hij arbeidsongeschikt wordt in de periode van 20 november 2010 tot 30 maart 2011.

Voor meer uitleg kunt u altijd terecht bij uw gewestelijke afdeling. ■

INTERNATIONALE PROJECTEN

Onze delegees zijn onze beste ambassadeurs

Palestina, Mozambique, Cuba: wat hebben ze voor ons gemeen? In de drie landen hebben we solidariteitsprojecten lopen met de steun van onze gewestelijke afdelingen. Een aantal delegees zijn er onlangs geweest om de situatie van nabij te bekijken, om te begrijpen waarom het zo belangrijk is daar vakbonden op te richten of te versterken, om te zien hoe groot de nood is om de levensvoorwaarden en de werkomstandigheden er te verbeteren. We vroegen aan Jean-Marie, Marc en Robert hoe ze die reis hebben beleefd?

14
ACinfo

Jean-Marie Scheepmans van de afdeling Namen is naar Palestina gegaan. Hij heeft er gezien hoe de Palestijnen er in schrijnende omstandigheden leven, opgesloten achter de grote muur van de schande. Marc Mortier, van de afdeling Oost-Vlaanderen, heeft in Mozambique kunnen vaststellen hoezeer ons solidariteitsproject het leven van duizenden dorpelingen heeft veranderd. En Robert Markovic van de afdeling Limburg heeft kunnen oordelen in welke mate de Cubaanse bouwvakkers behoefte hebben aan een ernstig veiligheidsbeleid op de werven.



Robert: Het contrast in Cuba tussen toeristische centra en de dagelijkse realiteit van de Cubanen is enorm.

Waarover gaan de solidariteitsprojecten eigenlijk die jullie hebben bezocht?

Marc: Het project Mozambique wordt gesteund door het opleidingsfonds van de petroleumsector. We werken samen met het FOS, het Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking. We hebben alles ingezet op duurzame energie om de armoede te bestrijden. Er werden zonnepanelen geplaatst in twee vrij afgelegen districten. Ons uitgangspunt was dat energie een fundamentele behoefte is voor iedereen, ook al hebben we in het begin een aantal mensen moeten overtuigen van het belang daarvan. De zonne-energie maakt het mogelijk een elektrische pomp voor een waterreservoir van 5000 liter aan te drijven. Zo worden de school en het dorp bevoorrad met drinkbaar water en wordt de irrigatie vergemakkelijkt. Drinkbaar water is essentieel in de strijd tegen cholera. Bovendien kunnen de scholen, dankzij deze zonnepanelen, voortaan ook avondlessen aanbieden. Dit kan onbenullig klinken, maar in een land met zeer veel analfabetisme is dat zeer goed nieuws. Wanneer men de bevolking op weg zet naar emancipatie, helpt men om echt

vooruit te gaan. Dat wordt des te belangrijker als men weet dat Mozambique in de top 10 staat van de armste landen ter wereld. En daar moet je ook nog de AIDS-plaag bij voegen, die nog altijd zoveel slachtoffers maakt.

Jean-Marie: In Palestina gaat het over iets helemaal anders. Op zich is het niet echt een arm land. Maar het land wordt in een politieke wurggreep gehouden, de bevolking wordt volledig ingesloten. In Palestina is alles afhankelijk van de 'goede wil' van Israël. Het zou een welvarend land kunnen zijn, maar dat is het dus niet. Wanneer je trouwens de grens van Palestina naar Israël oversteekt, heb je de indruk dat je een reis maakt van de Middeleeuwen naar de Nieuwe Tijd. Ons project steunt de Palestijnse vakbond PGFTU-Petrochemie. De rechten van de werknemers, dat is geen bijkomstige zaak, integendeel. In een land als Palestina waar je zulke extreme toestanden ziet, moeten we de vakbeweging helpen de werknemers te verdedigen.

Robert: In Cuba kampen de werknemers met grote moeilijkheden door het Amerikaanse embargo. Daar beoogt ons project de verbetering van

*Jean-Marie (links) en Marc,
twee verschillende ervaringen, maar allebei
kijken ze nu helemaal anders
naar de wereld.*



de veiligheid van de werknemers in de micro-brigades van de bouwsector. Die werken aan woningen, scholen en hospitalen. Vormingswerkers worden opgeleid op het gebied van veiligheid en hygiëne op het werk. We maken er veiligheidsadviseurs van. Zij moeten ertoe bijdragen de arbeidsongevallen terug te dringen. Er is de blokkade, maar er is ook een grote economische hervorming aan de gang in Cuba. Wat ons het meest heeft verrast is dat de mensen er goede moed op hebben, ondanks de economische problemen.

Wat is voor jullie de betekenis van internationale solidariteit, na jullie reis ?

Marc: Je kunt niet alleen naar je eigen land kijken. Iedereen moet uitzicht hebben op een waardig leven, dat is een universeel recht. Solidariteit is ook goed voor onze eigen samenleving. Respect en waardigheid zijn fundamentele waarden. Het project in Mozambique past daar uitstekend in. Het helpt de bevolking in beweging zetten omdat die rechtstreeks worden betrokken bij het project. Er is nog enorm veel werk, we moeten op die weg voortgaan. Ik geloof er echt in. Het zou jammer zijn daar halverwege mee te stoppen.

Jean-Marie: Om solidair te kunnen zijn met iemand moet je hem kennen en begrijpen. Je kunt je maar achter een zaak zetten als je echt weet waar het over gaat. Zo werkt solidariteit. Als je de miserie van iemand kent blijf je er niet ongevoelig voor, dat komt vanzelf. Ik durf de Palestijnen vergelijken met de werklozen bij ons. Ze worden allebei scheef bekeken en dat slechte imago moet je rechtekken. Zowel de enen als de

anderen worden door staatsmachten in een verkeerd daglicht geplaatst om hen onder de duim te houden.

Robert: Internationale projecten zijn op zoveel terreinen zinvol, we moeten er mee doorgaan. Ze versterken de solidariteit tussen vakbonden. Ik hoop echt dat Cuba uit de problemen geraakt en dat de blokkade eindelijk opgeheven wordt. Ik hoop ook dat het land internationale hulp krijgt om de kritieke financiële situatie te boven te komen. Ik wil er in België mijn steentje toe bijdragen om het zover te krijgen. De Cubaanse economie wordt op een nieuw spoor gezet en de Cubaanse vakbond zal zich moeten aanpassen aan die nieuwe situatie. Het wordt trouwens interessant om die verandering bij de vakbond van nabij te volgen.

En hoe zijn de reacties hier in België op jullie wedervaren ?

Marc: De media bepalen natuurlijk in belangrijke mate welk beeld wij van de Afrikaanse landen hebben. Maar collega's op het werk luisteren toch heel geïnteresseerd naar mijn verhaal. Je moet natuurlijk argumenten geven, uitleggen wat we precies doen en waarom. Je moet de mensen tot het besef brengen dat eenvoudige zonnepanelen een hele bevolking ferm vooruit kunnen helpen. Als die boodschap doordringt krijg je de volle steun en sympathie van de collega's hier.

Robert: Ik heb mijn best gedaan om mijn collega's het grote contrast te tonen tussen de luxueuze toeristische centra en de situatie die we in Havana konden zien. We hebben bijvoorbeeld in de provincie Matanzas een bouwwerf bezocht van een chique

jachthaven met toeristenverblijf. 320 bouwvakkers werken eraan. En dan vind je in Havana ontelbare woningen in volledig verval. Nieuwe huisvesting is een van de grote uitdagingen. Er is ook dat dubbele muntstelsel. Het loon wordt in pesos betaald, maar de meeste producten kunnen alleen gekocht worden met de convertibele pesos, de wisselbare munt.

Jean-Marie: Na mijn reis heb ik een heel ander beeld van de Palestijnse situatie. Hier hangen de media een beeld op met langs de ene kant de goede Israëlische overheid en langs de andere kant de Palestijnse terroristen. Als je niet ter plaatse bent geweest kun je de realiteit niet vatten. De Palestijnen zijn heel kalm en reageren beredeneerd. Er heerst geen agressiviteit, ook al heb je het gevoel dat ze permanent in het vizier worden gehouden. Je loopt daar echt door een openluchtgevangenis. Maar de bevolking bewaart zijn waardigheid en zijn vastberadenheid, tegen alles in. De Palestijnen houden nog altijd vast aan de hoop de gronden van hun ouders en hun vrijheid terug te krijgen. Dat laat een diepe indruk. Ik denk dat je een betere syndicalist wordt door naar daar te gaan. Als je terugkomt heb je de plicht om mensen aan te spreken over deze toestand. We moeten een ander beeld ophangen van het Palestijnse volk. Dan zullen de mensen hun mening ook bijsturen. Als je gezien hebt wat daar gebeurt wordt je als syndicalist een heel stuk bescheidener. Ik wil alle gewestelijke afdelingen van onze Algemene Centrale aansporen om ook ter plaatse te gaan en aan den lijve te ondervinden hoe de Palestijnen moeten leven. ■

kort nieuws...



CAO 100: hoever reikt de bevoegdheid van de arbeids- geneesheer?

rol van de arbeidsgeneesheren in het kader van de invoering van de CAO 100. Ter herinnering, de CAO 100 gaat over het preventiebeleid inzake alcohol- en drugsgebruik in de bedrijven. Sinds de uitvoering van deze CAO is er snel gebleken dat sommige arbeidsgeneesheren dit akkoord aanwenden om de werknemers systematisch te onderwerpen aan tests. In 10 vragen en antwoorden geeft het ABVV een overzicht van de belangrijkste taken van de arbeidsgeneesheer in het kader van het preventieve toezicht op de gezondheid alsook van de mate waarin de privacy van de

werknemers beschermd wordt door de reglementering.

Meer info:
www.abvv.be,
rubriek
brochures. ■



16

ACinfo

Het is om een antwoord te geven op deze vraag dat het ABVV een folder heeft gepubliceerd betreffende de

Campagne aangepast werk

Het begin van dit nieuwe jaar staat voor de Algemene Centrale in het teken van de campagne i.v.m. aangepast werk. Deze campagne is er gekomen n.a.v. de volgende vaststelling: de rechten van de slachtoffers van een arbeidsongeval worden met voeten getreden door een groeiend aantal bedrijven. Het is dan ook essentieel dat we onze militanten en afgevaardigden goed informeren over de rechten van de werknemers.

De situatie is bijzonder moeilijk voor de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en hierdoor tijdelijk arbeidsongeschikt zijn. Sommige werkgevers zetten de werknemers aan – en verplichten hen soms – om vroegtijdig het werk te hervatten, al dan niet op grond van een interne procedure in het bedrijf. Deze werkhervatting kadert altijd in een strategie die tot doel heeft de arbeidsongevallen te minimaliseren en de gevolgen ervan op de verzekeringspremies te beperken. De gezondheid van de werknemer wordt in geen geval in aanmerking genomen.

Een campagne in twee luiken

Ten eerste ondernemen we verschillende stappen bij de diverse instanties zoals de diensten voor toezicht en het Fonds voor Arbeidsongevallen, opdat werkgevers en verzekeringsmaatschappijen de rechten van de slachtoffers van een arbeidsongeval in acht zouden nemen.

Ten tweede publiceren we opnieuw de brochure « Jouw rechten bij een arbeidsongeval », die trouwens als bijlage bij deze AC-Info is gevoegd. Begin februari zullen we ook een studiedag organiseren rond dit thema. ■



Gratis DVD

Naar aanleiding van ons buitengewoon congres wordt een DVD gemaakt met een reportage over onze toekomstdebatten. Er staan ook films op over Palestina en Cuba en over het optreden van het Arabisch orkest Ziryab op ons congres.

Je kunt die DVD gratis krijgen. Je bestelt ze bij de communicatiedienst, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of per mail: frank.jacobs@accg.be. ■



Deugdelijk bestuur bij genoteerde vennootschappen wettelijk geregeld



Vorig jaar kwam een wet tot stand over deugdelijk bestuur bij beursgenoteerde vennootschappen (inclusief de financiële instellingen) en autonome overheidsbedrijven. In toepassing van deze wetgeving moeten de genoteerde vennootschappen een verklaring inzake deugdelijk bestuur (vanaf 2011) en een zeer gedetailleerd verslag over de verloning (vanaf 2012) in hun jaarverslag opnemen. Deze documenten vormen voortaan een specifiek onderdeel van het jaarverslag. Hiermee heeft België zijn wettelijk kader uitgebreid. Het nazicht van deze twee documenten

gebeurt door de bedrijfsrevisor. Door zich binnen de genoteerde vennootschappen bijvoorbeeld te verzekeren van de overeenstemming van de beschrijving van de interne controleprocedures met de werkelijkheid, of door zich te verzekeren van het "bona fide" karakter van de gepubliceerde gegevens in de remuneratieverslagen, zal de bedrijfsrevisor zijn informatieve rol ten opzichte van de stakeholders versterken. Ook voor de syndicale afgevaardigden is deze informatie een toegevoegde waarde. De Belgische wetgeving legt op om informatie bekend te maken die in de praktijk

reeds op regelmatige, maar vrijwillige, basis werd meegedeeld.

Meer informatie op de site www.abvv.be, rubriek Publicaties, Echo ABVV, n°7. ■

BLADER IN AC-INFO OP INTERNET

Alsof je het blad in de handen houdt



De website van de Algemene Centrale – www.accg.be – blijft zich verder ontwikkelen. Deze keer stellen we u een nieuwe tool voor: het flippingbook. Dankzij deze nieuwe toepassing kan je eenvoudigweg bladeren in de verschillende publicaties alsof je ze echt in handen zou hebben. Zo is de online versie van deze AC-Info bijvoorbeeld al beschikbaar in een uitstekende kwaliteit!

De actualiteit van de afdelingen heet van de naald

Het is de bedoeling dat onze website www.accg.be werkt als spreekbuis van de Algemene Centrale in haar geheel. Voortaan vindt men alle informatie betreffende de gewestelijke afdelingen terug in de rechtse kolom onder « Nieuws uit de afdelingen » en kan je de verschillende activiteiten in het hele land volgen in de rubriek « Op de agenda ».

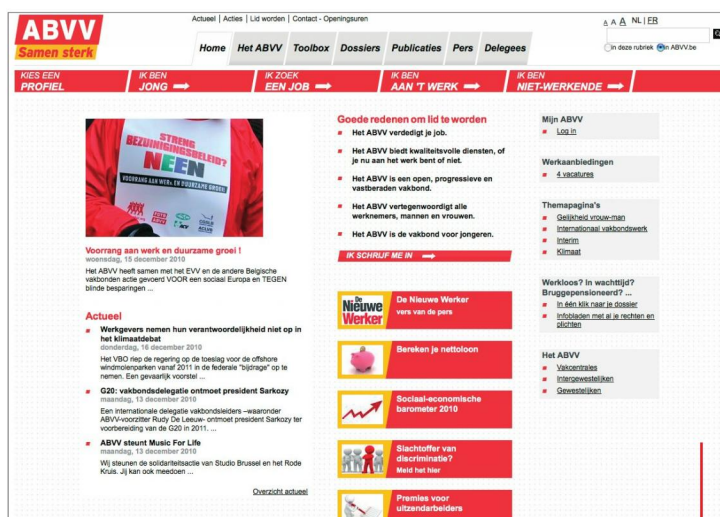
18

ACinfo

TIPS

Ontwerp zelf pamfletten van goede kwaliteit via Word

Je wenst een pamflet te ontwerpen om de werknemers in de bedrijven te informeren, maar het ontbreekt je aan inspiratie? De Word-tool kan je hierbij helpen. Neem een kijkje in het Word-menu en klik op 'nieuw'. Op de pagina die dan verschijnt, worden er verschillende soorten publicaties voorgesteld in de linkse kolom. Klik bijvoorbeeld op 'brochures', en je kan kiezen uit verschillende modellen. Wanneer je de ideale vormgeving hebt gevonden, hoef je enkel nog maar te klikken op downloaden en het document op grond van jouw eigen behoeften in te vullen.



INTERNET

<http://www.abvv.be>

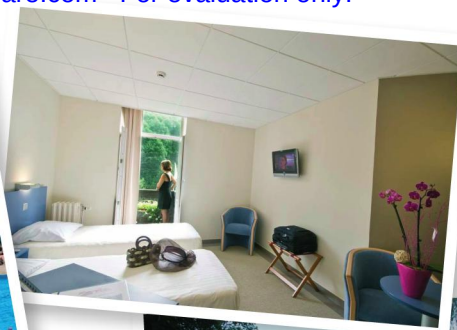
Volledig vernieuwde website van het ABVV in 2011

Met het eindejaar heeft het ABVV zijn website een 'facelift' gegeven. Een simpele klik op de hoofdpagina volstaat om de talrijke wijzigingen te ontdekken. Zo kan je bijvoorbeeld een profiel kiezen. Al naar gelang je klikt op 'ik ben jong', 'ik zoek een job' of 'ik ben niet-werkende', zal je alle actualiteit i.v.m. het gekozen statuut kunnen raadplegen.

De website bevat een rijkdom aan informatie en het surfen is er veel makkelijker geworden. Ga snel kijken op www.abvv.be

WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



19

ACinfo

Je bent een trouwe lezer van de AC-Info en je verblijft graag in onze Floreal vakantiecentra? Dan is deze wedstrijd iets voor jou! We geven een weekend weg voor twee personen in onze Floreal La Roche. De datum kun je vrij kiezen, weliswaar rekening houdend met de beschikbaarheid. Hoe kun je winnen? Zeer gemakkelijk, je hoeft alleen te antwoorden op de hieronder gestelde vraag en het ingevulde strookje terug te sturen vóór 28 februari. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

Als je deze keer geen geluk hebt, ga dan toch een kijkje nemen op onze website www.florealclub.be, of vraag onze brochure aan op het nummer 02 549 05 82. Onze tarieven zijn zeer voordelig! Vergeet ook niet dat je, als lid van de Algemene Centrale, recht hebt op een korting van 25 % op je verblijf. Waarom nog langer wachten?

geschiedenis kunnen er zeker hun hartje ophalen. Bovendien zullen ook fijnproevers aan hun trekken komen in ons gastronomische restaurant "Le Parc".

Wandelaars kunnen terecht in de taverne of op de terrassen om even te verpozen met een plaatselijke

specialiteit of een van de traditionele lekkernijen. ■

De winnaar van de wedstrijd van vorig nummer is Noella Broux. Ze krijgt een weekend voor twee personen in Floreal Blankenberge. Gefeliciteerd en prettig weekend!

Het Centrum Floreal La Roche

Het centrum Floreal La Roche ligt in een 4 hectaren groot bomenpark aan de oevers van de Ourthe en is de plek bij uitstek voor natuurliefhebbers of uitvalsbasis om de verborgen pracht van onze Belgische Ardennen te ontdekken.

Geoefende of gelegenheidssporters, liefhebbers van fauna en flora of van

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: Hoe luidt de titel van het succesrijke boekje van de Franse diplomaat en oud-verzetssrijder Stéphane Hessel?

.....
.....

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 28 februari 2011 naar volgend adres:
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be.
De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.



In december riep de Algemene Centrale van het ABVV een buitengewoon congres bijeen. Er werd een tussentijdse balans gemaakt van onze acties en werksamenheden en er werd een actieplan besproken voor de komende vier jaar. ■